



ประกาศเทศบาลตำบลหนองบัวโคก

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การกำหนดโครงสร้างให้เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) มีมติเห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวโคก

๑๒



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สำนักปลัดเทศบาล
(งานบริหารงานบุคคล)
เทศบาลตำบลหนองบัวโคก
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
โทร/โทรสาร ๐ ๔๔๘๕ ๓๓๔ ๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก

อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สำนักปลัดเทศบาล

(งานบริหารงานบุคคล)

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก

อำเภอจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

โทร/โทรสาร ๐ ๔๔๘๕ ๑๓๔ ๐

คำนำ

ตามที่ เทศบาลตำบลหนองบัวโคกได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวโคกมีโครงสร้างการบริหาร และระบบงานที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมต่อไป นั้น

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวโคกมีโครงสร้างการบริหาร และระบบงานที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมต่อไป

สำนักปลัดเทศบาล

กรกฎาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕.ภารกิจ อำนาจและหน้าที่ของเทศบาล	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๘

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลแบ่งส่วนราชการ และการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์ จึงทำให้เทศบาลตำบลหนองบัวโคก มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นโดยอาศัย ประกาศ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ชัยภูมิ (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ชัยภูมิ (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวโคกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ก.ท.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูหรือพนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวโคก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวโคก มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน จัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ถึงฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวโคก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวโคก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวโคก เป็นประธานคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน และพนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้ง จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบล

หนองบัวโคก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจที่รับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งเทศบาลตำบลหนองบัวโคกได้พิจารณาทบทวนแล้ว เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีทั้งหมด ๑ สำนักปลัด ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เทศบาลตำบลหนองบัวโคก มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น จำนวน ๒.๕๑ ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากร ๑,๗๙๖ คน จำนวน ๒ หมู่บ้าน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างดังกล่าวมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Infomation) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา

ปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนประชาชนที่มาติดต่อราชการ ได้นำประเด็นเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณา ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร สืบเนื่องจากมีงานนโยบายของภาครัฐที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของภาครัฐ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประชาชนในพื้นที่ จึงส่งผลให้ปัจจุบันการงานมีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังเดิม ซึ่งอาจมีความจำต้องทบทวนว่าการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจงานในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ ควรเตรียมความพร้อมในการรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ จึงต้องจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อไม่ให้งานสะดุดระหว่างที่ รอ ก.ท.จ.จัดสรรตำแหน่งให้ เป็นต้น

๓.๖.๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เทศบาลตำบลหนองบัวโคกได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลจัตุรัส และเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้รายละเอียด ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลข้างเคียงที่มีโครงสร้าง และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันระหว่างเทศบาลตำบลหนองบัวโคก เทศบาลตำบลจัตุรัส และเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่

อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ชื่อเทศบาล หัวข้อเปรียบเทียบ	เทศบาลตำบล หนองบัวโคก	เทศบาลตำบล จัตุรัส	เทศบาลตำบล หนองบัวใหญ่
๑. ประเภทเทศบาล	สามัญ	สามัญ	สามัญ
๒. จำนวนประชากร	๑,๗๙๖ คน	๓,๙๓๔ คน	๗,๐๖๔ คน
๓. จำนวนพื้นที่	๒.๑๕ ตารางกิโลเมตร	๓.๕๗๗ ตามรางกิโลเมตร	๕.๒ ตารางกิโลเมตร
๔. จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	๒ หมู่บ้าน/๒ ชุมชน	๓ หมู่บ้าน/๕ ชุมชน	๑๐ หมู่บ้าน/๒๓ ชุมชน
๕. จำนวนส่วนราชการภายใน องค์กร	๖ ส่วนราชการ ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๘ ส่วนราชการ ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗ ส่วนราชการ ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ชื่อเทศบาล หัวข้อเปรียบเทียบ	เทศบาลตำบล หนองบัวโคก	เทศบาลตำบล จัตุรัส	เทศบาลตำบล หนองบัวใหญ่
			๒ โรงเรียน
๖. จำนวนพนักงานเทศบาล นครong/ว่าง	๑๒/๘	๑๗/๑๒	๑๙/๑๓
๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียน - พนักงานครู (ครอง/ว่าง) (เงินอุดหนุน)	๒/๑	๒/๒	๗/๒
๘. จำนวนลูกจ้างประจำ (ครอง/ว่าง)	๑/-	-/๓	-
๙. จำนวนพนักงานจ้าง (ครอง/ว่าง)	๒๘/๑	๒๓/- (อุดหนุน ๒)	๒๗/๘
๑๐. งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐	๓๙,๓๕๙,๒๕๐ บาท	๕๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท	๗๔,๔๓๒,๐๐๐ บาท
๑๑. คิดเป็นร้อยละของ งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐	๓๖.๕๒	๓๗.๔๘	๓๒.๓๘

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก เทศบาลตำบลจัตุรัส และเทศบาลตำบลหนองบัวใหญ่ จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวโคกทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวโคกต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

ประวัติ ที่ตั้ง และอาณาเขต

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลตำบลหนองบัวโคก จัดตั้งขึ้นโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๓๖ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๓๖) พื้นที่เป็นแนวยาวตามทางหลวงหมายเลข ๒๐๕ (บ้านหมี่ – นครราชสีมา) ช่วงตัดกับทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๐๑ (สีคิ้ว – เชียงคาน) ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลหนองบัวโคก เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ มีที่ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอจัตุรัสไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๒.๕๑ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๙ บางส่วนของตำบลหนองบัวโคก โดยมีอาณาเขตดังนี้

ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่บนแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าตาเนิน) ตรงจุดตามแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ (บ้านหมี่ – นครราชสีมา) ที่จุดซึ่งอยู่ห่างจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ บรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๑ (สีคิ้ว – เชียงคาน) ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ ระยะทาง ๑,๕๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นเลียบแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าตาเนิน) ด้านใต้ไปทางทิศตะวันออก ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งตรงจุดที่แนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าตาเนิน) ด้านใต้บรรจบกับแนวเขตทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๑ (สีคิ้ว – เชียงคาน) ปรากฏตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๑ (สีคิ้ว – เชียงคาน) ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ตรงจุดที่เส้นแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าตาเนิน) บรรจบกับแนวเขตทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๑ ปรากฏตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตรงเลียบแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ (ป่าตาเนิน) ด้านใต้ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือและทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามลำดับ ตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ (บ้านหมี่ – นครราชสีมา) ระยะทาง ๒,๐๐๐ เมตร

ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ (บ้านหมี่ – นครราชสีมา) ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ ถึง หลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่บนแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างจังหวัดชัยภูมิ กับจังหวัดนครราชสีมา

ด้านใต้ จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นเลียบแนวเส้นแบ่งเขตระหว่างจังหวัดชัยภูมิกับจังหวัดนครราชสีมา ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่บนแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ (บ้านหมี่ – นครราชสีมา) ตรงจุดที่อยู่ห่างจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ บรรจบกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๑ (สีคิ้ว – เชียงคาน) ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๕ ระยะทาง ๑,๕๐๐ เมตร

ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือบรรจบกับหลักเขตที่ ๑

สภาพภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง สภาพดินเป็นดินทรายไม่อุ้มน้ำ

สภาพภูมิอากาศ

อากาศค่อนข้างแห้งแล้ง ร้อนจัดในฤดูร้อน และหนาวจัดในฤดูหนาว

ฤดูร้อน	มีนาคม ถึง มิถุนายน
ฤดูฝน	กรกฎาคม ถึง ตุลาคม
ฤดูหนาว	พฤศจิกายน ถึง กุมภาพันธ์

การตั้งถิ่นฐานและการประกอบอาชีพ

ประชาชนเกือบทั้งหมดตั้งบ้านเรือนตามแนวทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๑ และ ๒๐๕ และห่างออกไปสองข้าง รวมกันอยู่เป็นชุมชนค่อนข้างหนาแน่น ประกอบอาชีพทำไร่ และค้าขายเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือรับจ้าง

สภาพทางโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม มีทางหลวงสายหลักตัดผ่าน ๒ สาย คือ

- ทางหลวงหมายเลข ๒๐๑ สีคิ้ว - เชียงคาน
- ทางหลวงหมายเลข ๒๐๕ บ้านหมี่ - นครราชสีมา

มีถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล จำนวน ๓๗ สาย เป็นถนน คสล. ๑๙ สาย ถนนแอสฟัลต์ติก จำนวน ๑๘ สาย

การโทรคมนาคมติดต่อสื่อสาร

- จุดบริการอินเทอร์เน็ตตำบล ๑ แห่ง
- มีการใช้บริการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ ๒๕๕ คู่สาย
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข ๑ แห่ง

การสาธารณสุขโรค

การประปา

- มีจำนวนผู้ใช้น้ำประปา ๗๐๘ ครัวเรือน

การไฟฟ้า

- มีการใช้ไฟฟ้า จำนวน ๗๐๘ ครัวเรือน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- สระบัว พื้นที่ ๑๗ ไร่ (ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล แต่เป็นพื้นที่คาบเกี่ยวราษฎรอาศัยน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค)

สภาพทางเศรษฐกิจ

๑. สถานีบริการน้ำมัน ๒ แห่ง
๒. ร้านขายวัสดุก่อสร้าง ๑ ร้าน
๓. ร้านขายสินค้าเบ็ดเตล็ด ๑๘ ร้าน
๔. ร้านขายอาหารและเครื่องดื่ม ๑๔ ร้าน
๕. อู่ซ่อมรถยนต์ ๒ แห่ง
๖. ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ๓ แห่ง
๗. ร้านขายยา ๑ แห่ง

สภาพทางสังคม

เทศบาลตำบลหนองบัวโคกมีชุมชนย่อย ๒ ชุมชน โดยใช้ถนนสาย ๒๐๑ เป็นเส้นแบ่งเขตชุมชน ได้แก่

ชุมชนที่ ๑ ชื่อ “ชุมชนที่ ๑ ร่วมใจพัฒนา” ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันตกของถนนสาย ๒๐๑ จำนวนครัวเรือน ๕๓๔ ครัวเรือน ประชากร ๑,๒๕๑ คน แยกเป็นชาย ๖๒๕ คน หญิง ๖๒๖ คน

ชุมชนที่ ๒ ชื่อ “ชุมชนที่ ๒ ขุนศรีปทุมทองพัฒนา” ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันออกของถนนสาย ๒๐๑ จำนวนครัวเรือน ๑๗๔ ครัวเรือน ประชากร ๕๔๕ คน แยกเป็นชาย ๒๕๔ คน หญิง ๒๙๑ คน

ด้านการศึกษา

๑.โรงเรียนประถมศึกษา(ขยายโอกาส)จำนวน ๑ โรงเรียน คือ โรงเรียนชุมชนหนองบัวโคก (ทองวิทยานุกูล)

๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง (เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เทศบาลจัดตั้งเอง)

การศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๙๙ ศาสนาอื่นประมาณร้อยละ ๑

- วัด ๑ แห่ง - ศาลเจ้า ๑ แห่ง

ด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองบัวโคก ๑ แห่ง

ด้านการรักษาความสงบและความปลอดภัย

- สถานีตำรวจภูธร ๑ แห่ง
- สมาชิก อปพร. ๕๐ คน
- หน่วยบริการตำรวจทางหลวง ๑ แห่ง

ด้านการรวมกลุ่ม/องค์กร

- กลุ่มออกกำลังกาย
- กลุ่มเยาวชน
- กลุ่มผู้สูงอายุ
- กลุ่มองค์กรสตรี
- กลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหาร/แผงลอย
- กลุ่มอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า
- กลุ่มอาชีพหมอนถัก

ปัญหาและความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเทศบาลตำบลหนองบัวโคกและจังหวัดชัยภูมิ

๒. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากและกองทุนพัฒนาไฟฟ้าที่ใช้งบประมาณสนับสนุนตามอำนาจหน้าที่
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลหนองบัวโคกมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนเทศบาล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนเทศบาลอยู่ในระดับปานกลาง

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลตำบลหนองบัวโคก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลตำบลหนองบัวโคกและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. เทศบาลตำบลหนองบัวโคกสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลตำบลหนองบัวโคกจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัด และจากเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาค ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. เทศบาลตำบลหนองบัวโคกมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. เทศบาลตำบลหนองบัวโคกมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของเทศบาล และข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอจัตุรัสและจังหวัดชัยภูมิ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

๒. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ

๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี(ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและ

พัฒนาองค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

มากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ เป็นต้น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวโคก
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

จากปัญหาและความต้องการของประชาชน เทศบาลสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ทั้งนี้ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล กำหนดแบ่งเป็นภารกิจ ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) ส่งเสริมกีฬา
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย

โรงมหรสพและสาธารณะสถานอื่นๆ

- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การผังเมือง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนการจัดงานวันสำคัญของชาติ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอปฏิบัติงาน
- (๒) พัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้า
- (๓) จัดหาครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติการกิจต่างๆ

๕.๘ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนจากการจัดประชุมประชาคม และการประชุมคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ได้รับทราบปัญหาและความต้องการ จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาด้านก่อสร้างและบำรุงรักษา ถนน/ท่อ/รางระบายน้ำ และด้านสาธารณสุขและสาธารณูปการ ซึ่งต้องมีกองช่างเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง วิศวกรโยธา นายช่างโยธา และเจ้าพนักงานธุรการเป็นผู้ดำเนินการ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาด้านต่างๆดังนี้

- ด้านการส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งต้องมีงานสวัสดิการสังคม สำนักปลัดเทศบาล เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลและนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ

- ด้านการส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ซึ่งต้องมีกองการศึกษาเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา และนักวิชาการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

- ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีของชาติและท้องถิ่น ซึ่งต้องมีกองการศึกษา เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา และนักวิชาการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

- ด้านการสังคมสงเคราะห์และให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งต้องมีงานสังคมสงเคราะห์ สำนักปลัดเทศบาล เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านส่งเสริมความรู้และการให้บริการสาธารณสุข สุขาภิบาลชุมชนและสถานที่
- ด้านส่งเสริมการป้องกันและควบคุมโรค
- สร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ซึ่งต้องมีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องมีพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและเจ้าพนักงานสาธารณสุขเป็นผู้ดำเนินการ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการ
- เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ

ซึ่งต้องมีทุกกองเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีพนักงานเทศบาลตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทะเบียนและบัตร และนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้ดำเนินการ

๒. กองคลัง มีพนักงานเทศบาลตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ และเจ้าพนักงานพัสดุเป็นผู้ดำเนินการ

๓. กองช่าง มีพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง วิศวกรโยธา นายช่างโยธา และเจ้าพนักงานธุรการเป็นผู้ดำเนินการ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและเจ้าพนักงานสาธารณสุขเป็นผู้ดำเนินการ

๕. กองการศึกษา มีพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา และนักวิชาการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานเทศบาลตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นผู้ดำเนินการ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลได้วิเคราะห์และพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่ ภารกิจหลัก

๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
๓. ให้มีตลาด
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๗. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๘. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๙. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๐. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประกอบกับเทศบาลตำบลหนองบัวโคกมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มขึ้นได้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองบัวโคก

จากการที่เทศบาลตำบลหนองบัวโคก มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนักปลัด ๔ กอง ๑ หน่วย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งปัจจุบัน (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานสรรหา การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอนฯ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานบันทึกระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น - งานจัดทำแผนอัตรากำลั้ง - งานพัฒนาบุคลากร ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ - งานฝึกอบรมและซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๔ งานนิติการ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยของข้าราชการ - งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานสรรหา การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การย้าย การโอนฯ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานบันทึกระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น - งานจัดทำแผนอัตรากำลั้ง - งานพัฒนาบุคลากร ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ - งานฝึกอบรมและซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๔ งานนิติการ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัยของข้าราชการ - งานตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษา แนะนำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนและโครงการ - งานสารสนเทศ ๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ ๑.๗ งานทะเบียนราษฎร - งานแจ้งเกิด แจ้งตาย - งานแจ้งย้ายที่อยู่ - งานแก้ไขรายการในเอกสารทะเบียนราษฎร - งานเพิ่มชื่อและรายการบุคคลเข้าทะเบียนบ้าน - งานขอเลขที่บ้าน - งานจำหน่ายรายการในทะเบียนบ้าน - งานคัดสำเนารายการทะเบียนราษฎร - งานทะเบียนเลือกตั้ง ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ แก่ผู้มาขอรับ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย	๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนและโครงการ - งานสารสนเทศ ๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ ๑.๗ งานทะเบียนราษฎร - งานแจ้งเกิด แจ้งตาย - งานแจ้งย้ายที่อยู่ - งานแก้ไขรายการในเอกสารทะเบียนราษฎร - งานเพิ่มชื่อและรายการบุคคลเข้าทะเบียนบ้าน - งานขอเลขที่บ้าน - งานจำหน่ายรายการในทะเบียนบ้าน - งานคัดสำเนารายการทะเบียนราษฎร - งานทะเบียนเลือกตั้ง ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ แก่ผู้มาขอรับ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
- งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานกิจการสตรีและคนชรา - การสนับสนุนดูแลการดำเนินงานสมาคมอาปนกิจสงเคราะห์	- งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานกิจการสตรีและคนชรา - การสนับสนุนดูแลการดำเนินงานสมาคมอาปนกิจสงเคราะห์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ ๒.๒ งานจัดทำบัญชี - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ ๒.๒ งานจัดทำบัญชี - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ ๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๔.๒ งานสุขาภิบาล - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔ งานให้บริการสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ ๔.๕ งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๔.๒ งานสุขาภิบาล - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน ๔.๔ งานให้บริการสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๕ งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศก์	๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศก์	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาล เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เทศบาลตำบลหนองบัวโคก จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 1 สำนักปลัด 4 กอง 1 หน่วย โดยได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572) ตามข้อ 8.1 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

- ปริมาณงานต่อปี 2,248,020/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 27.15 คน (ปัจจุบันมี 22 อัตรา)

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 889,800/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 10.75 คน (ปัจจุบันมี 8 อัตรา)

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 931,500/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 11.25 คน (ปัจจุบันมี 10 อัตรา)

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 600,300/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 7.25 คน (ปัจจุบันมี 5 อัตรา)

5. กองการศึกษา

- ปริมาณงานต่อปี 854,496/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 10.32 คน (ปัจจุบันมี 6 อัตรา)

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 136,347/82,800
- จำนวนคนที่ต้องการ 1.65 คน (ปัจจุบันมี 1 อัตรา)

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ.2570 – 2572

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก อำเภोजัดรัส จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดเทศบาล (00) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-2-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กท)
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-2-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-2-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-2-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) (10-2-01-3104-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (10-2-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-2-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (10-2-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสอ.)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (10-2-06-4601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-2-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสอ.)
นักวิชาการศึกษา (ปภ./ชก.) (10-2-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม) รอกการจัดสรรจาก สอ/สำนัก งบประมาณ
ครู (10-2-08-6600-247)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-2-08-6600-248)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-2-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	53	53	53	53	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2570-2572)
ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก อำเภोजัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดเทศบาล (00)	1	1	1	1				
สำนักปลัดเทศบาล (01)	22	22	22	22				
กองคลัง (04)	8	8	8	8				
กองช่าง (05)	10	10	10	10				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	5	5	5	5				
กองการศึกษา (08)	6	6	6	6				
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1				
รวม	53	53	53	53	-	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด						ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	32,890	34,860	36,950	748,930	783,790	820,740	ว่างเต็ม
สำนักปลัดเทศบาล																		
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	565,440	42,000	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	641,400	677,400	715,560	47,120
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท./ชก.	1	1	248,760	-	1	1	1	-	-	-	15,000	15,840	16,800	263,760	279,600	296,400	20,730
นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชก.	1	1	401,160		1	1	1	-	-	-	24,120	25,560	27,120	425,280	450,840	477,960	33,430
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปท./ชก.	1	1	547,320		1	1	1	-	-	-	32,880	34,920	36,960	580,200	615,120	652,080	45,610
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท./ชก.	1	1	261,360		1	1	1	-	-	-	15,720	16,680	17,640	277,080	293,760	311,400	21,780
นักพัฒนาชุมชน	ปท./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างภารกิจ																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	220,560		1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	229,440	238,680	248,280	18,380
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	222,600		1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	231,600	240,960	250,680	18,550
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	206,880		1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	215,160	223,800	232,800	17,240
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	218,880		1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	227,640	236,760	246,240	18,240
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	143,280		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,040	155,040	161,280	11,940
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	143,160		1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,920	154,920	161,160	11,930
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	-	136,560		1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	ว่างเต็ม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด						ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
ยาม	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองคลัง																		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	521,760	42,000	1	1	1	-	-	-	31,320	33,240	35,280	595,080	628,320	663,600	43,480
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท./ชก.	1	1	497,640		1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	527,520	559,200	592,800	41,470
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปท./ชก.	1	1	244,800		1	1	1	-	-	-	14,760	15,600	16,560	259,560	275,160	291,720	20,400
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปท./ชก.	1	1	297,900		1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	252,120		1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	261,000	269,640	278,520	21,010

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด						ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	211,440		1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	219,960	228,840	238,080	17,62
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	202,080		1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,760	210,240	218,760	227,520	16,84
พนักงานจ้างทั่วไป																		
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,00
กองช่าง																		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา	ปท./ชก.	1	1	168,360		1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	14,03
เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชก.	1	1	236,160		1	1	1	-	-	-	14,280	15,120	15,960	250,440	265,560	281,520	19,68
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	167,040		1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	13,92
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	204,360		1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	8,880	212,640	221,160	230,040	17,03
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	124,080		1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,120	134,400	139,800	10,34
พนักงานจ้างทั่วไป																		
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,00
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,00

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด						ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ขง	1	1	168,360		1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	14,030
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	136,560		1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	11,380
พนักงานจ้างทั่วไป																		
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
กองการศึกษา (08)																		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา	ปก/ขก	1	1	314,880		1	1	1	-	-	-	18,960	20,040	21,240	333,840	353,880	375,120	26,240
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม รอ
ครู	คศ 1	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	คศ 2	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด						ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
			จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
2) คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
รวม		53	42	11,586,300	378,000	53	53	53	-	-	-	-	-	-	12,498,730	13,068,180	13,669,360	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,874,809.50	1,960,227.00	2,050,404.00	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															14,373,540	15,028,407	15,719,764	
งบประมาณการรายจ่ายประจำปี															39,359,250	41,327,213	43,393,573	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															36.52	36.36	36.23	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 = 37,485,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2570 = 39,359,250 บาท (37,485,000 x 5%) +37,485,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2571 = 41,327,213 บาท (39,359,250 x 5%) +39,359,250 บาท

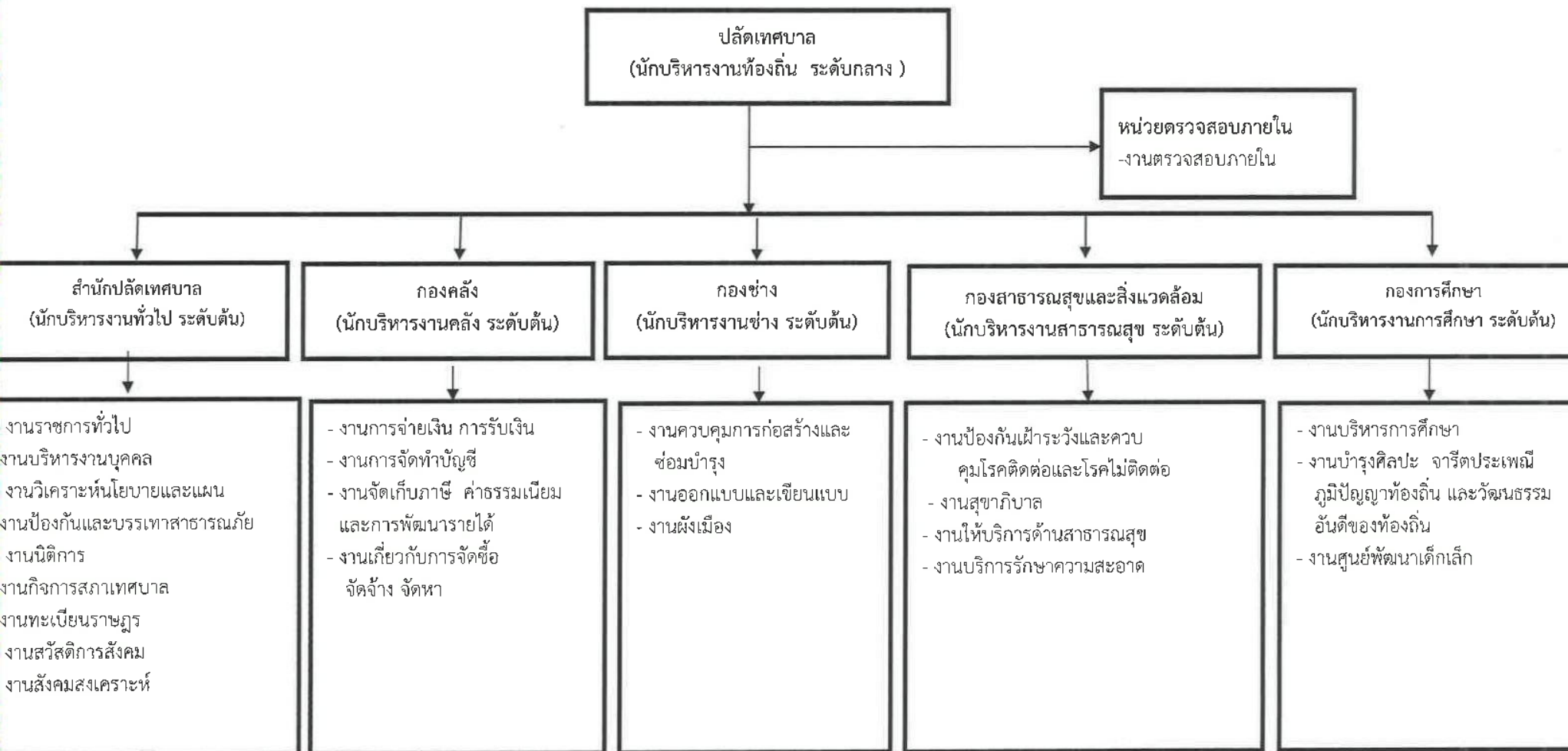
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2572 = 43,393,573 บาท (41,327,213 x 5%) +41,327,213 บาท

เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เห็นชอบ

32



เห็นชอบ

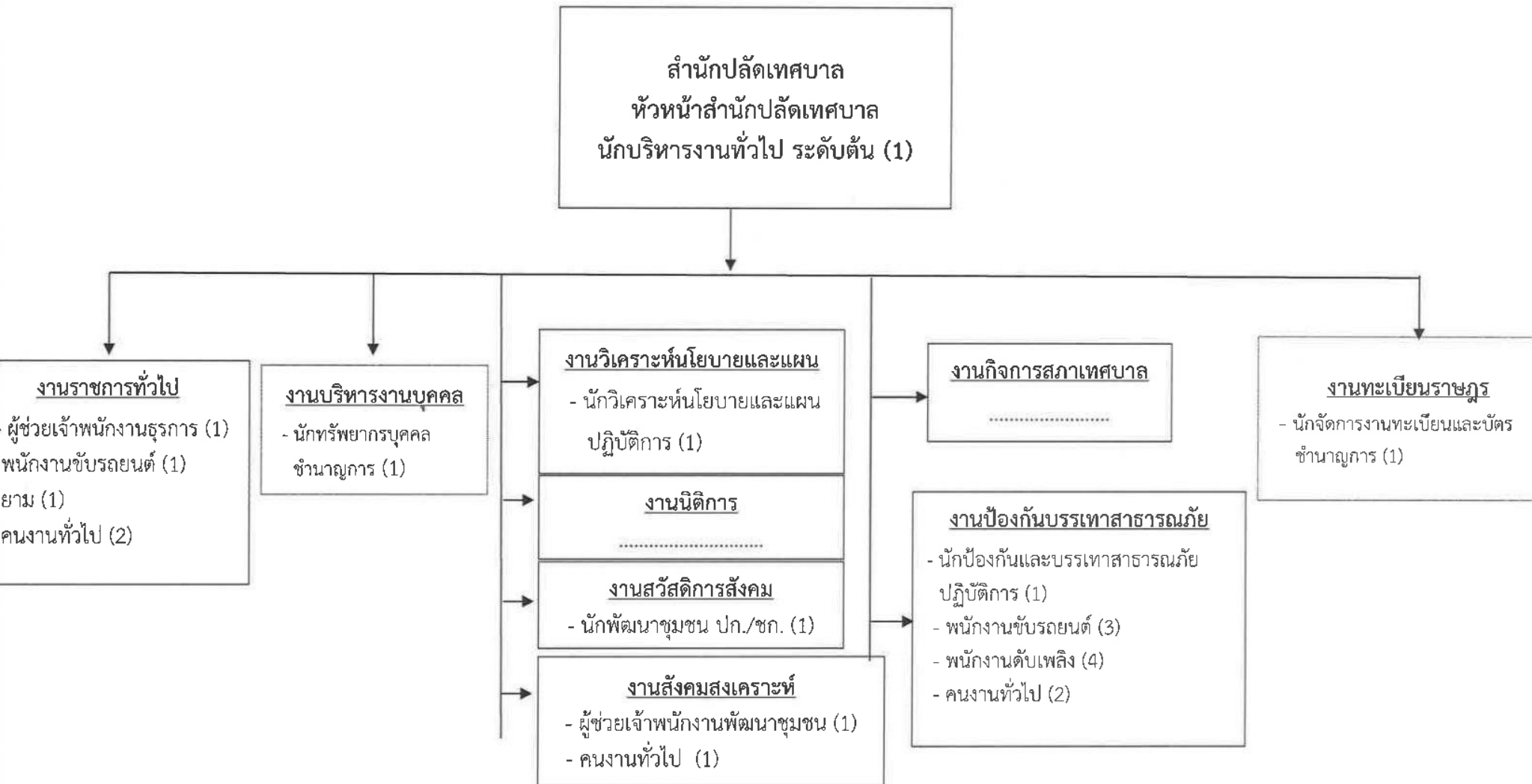
32

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาล

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	2	3	-	-	-	7	9

โครงสร้างกองคลัง

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (1)

งานการจ่ายเงิน การรับเงิน

งานการจัดทำบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี
ชำนาญการ (1)

งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)
- คนงานทั่วไป (1)

งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
และพัฒนารายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (1)
- เจ้าพนักงานเจ้าเก็บรายได้ (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	1	1	-	-	1	1	2	1

โครงสร้างกองช่าง

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)

งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (1)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (2)
- คนงานทั่วไป (3)

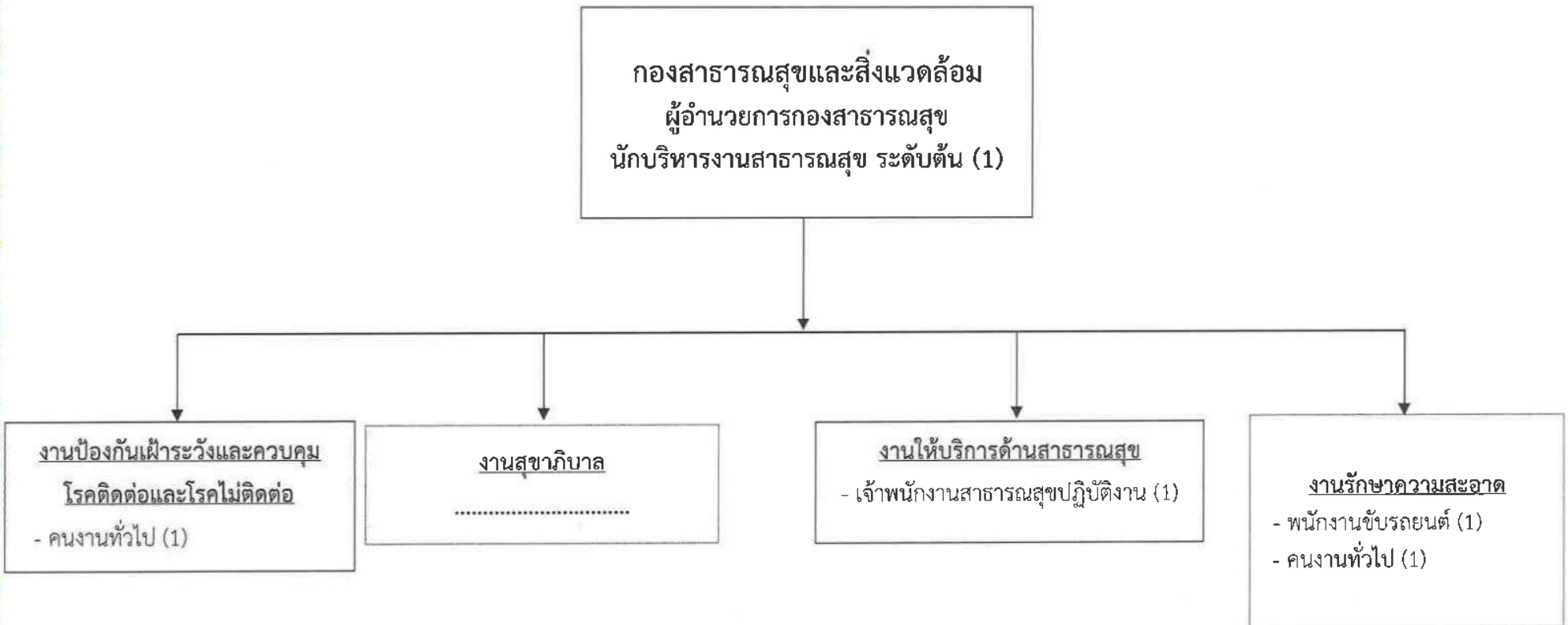
งานออกแบบและเขียนแบบ

- วิศวกรโยธา (ปท./ชก.) (1)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (1)

งานผังเมือง

ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปท.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	1	-	-	2	3	3

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	2

โครงสร้างกองการศึกษา

กองการศึกษา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (1)

งานบริหารงานการศึกษา
- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (1)

งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ
วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
.....

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ศพด. เทศบาลตำบลหนองบัวโคก
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1)
- ครู (2)
- คนงานทั่วไป (1)

ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ครู	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2	1	1

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปจ.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

1. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	พนักงานเทศบาล ว่าง		10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (45,670x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	ว่างเดิม
2	น.ส.อโนทัย คำนาค	รม.	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	565,440 (47,120x12)	42,000 (3,500x12)	-	607,440
3	นางสาวจิรัชธรรม สุริย์	บธ.บ.	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	248,760 (20,730x12)	-	-	248,760
4	นางสาวอัญธิกา ไชยโสภา	รป.ม.	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	401,160 (33,430x12)	-	-	401,160
5	น.ส.ดารณี มาหนองโดน	รป.ม.	10-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	10-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	547,320 (45,610x12)	-	-	547,320
6	นายอนุกุล โพธิ์พัฒน์	ศศ.บ.	10-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	10-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	261,360 (21,780x12)	-	-	261,360
7	ว่าง		10-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	10-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 (29,610 x12)	-	-	ว่างเดิม
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพยุข ชมภูษ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	220,560 (18,380 X12)	-	-	220,560
9	นางมัจฉา แขนงทนต์	บธ.บ.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	222,600 (18,550 x12)	-	-	222,600
10	นายสน พูนสวัสดิ์	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	206,880 (17,240 X12)	-	-	206,880

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
11	นายปัญญาชาติ กระโจมพล	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	218,880 (18,240 X12)	-	-	218,8
12	นายนิรุติ ไม้หวั่น	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	143,280 (11,940 X12)	-	-	143,2
13	นายชัยชาญ ทองชำนาญ	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	143,160 (11,930 X12)	-	-	143,1
14	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	136,560 (11,380 X12)	-	-	ว่างเดิม
15	พนักงานจ้างทั่วไป นายปริญญา ขันการ	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
16	นายปิยนัฐ แชนทด	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
17	นายอาทิตย์ แดงสูงเนิน	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
18	น.ส.ภัทราภรณ์ กิตติศรีวรพันธุ์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
19	นายพอ คอนสันเทียะ	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
20	นายดาวรุ่ง เชียงหนู	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
21	น.ส.อัญวรรณ ศรีสันเทียะ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
22	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	ว่างเดิม
23	นายฐานันดร ไหญ่สูงเนิน	ม.6	-	ยาม	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,000

องค์กร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
24	พนักงานเทศบาล นางอภิญา คุ่มหนู	บธ.ม.	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	521,760 (43,480 X12)	42,000 (3,500x12)	-	563,760
25	น.ส.ปิยวรรณ เข้มภิระ	บธ.บ.	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	497,640 (41,470 X12)	-	-	497,640
26	น.ส.จันทร์ปรียา อินตะวัน	บธ.บ.	10-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	10-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	244,800 (20,400 X12)	-	-	244,800
27	-ว่าง-	-	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 (24,825 X12)	-	-	ว่างเดิม
28	ลูกจ้างประจำ นางนริศรา ไชยสงคราม	ปวส. (บข.)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	252,120 (21,010 X12)	-	-	252,120
29	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.หัตติยา เศษขุนทด	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	211,440 (17,620 X12)	-	-	211,440
30	นางธนาภา จันทร์เพ็ญ	บข.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	202,080 (16,840 X12)	-	-	202,080
31	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.นิภาวรรณ เกี้ยวสันเทียะ	ปวส. (คอบมา)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,000

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
32	พนักงานเทศบาล ว่าง	-	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	393,600 (32,800 x12)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม)
33	ว่าง	-	10-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	10-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 (29,610 x12)	-	-	(ว่างเดิม)
34	นายเอกภพ นพคุณ	ปวส.(โยธา)	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	168,360 (14,030 x12)	-	-	168,36
35	น.ส.ราตรี แชนุนทด	วท.บ.	10-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	236,160 (19,680 x12)	-	-	236,16
36	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายธีรภัทร รอดสุด	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	167,040 (13,920 x12)	-	-	167,0
37	นายณพรัตน์ พรหมชัยยา	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	204,360 (17,030 X12)	-	-	204,36
38	นายเรวัต ไม้หวั่น	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	124,080 (10,340 x12)	-	-	124,08
39	พนักงานจ้างทั่วไป นายสุทัศน์ คุณกลาง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
40	นายขุน ธิมะดี	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0
41	น.ส.กมลรัตน์ เปี้ยตขุนทด	ปวส. (บช.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
42	พนักงานเทศบาล ว่าง	-	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (32,800 x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
43	น.ส.กนกวรรณ โพธิ์ธาราช	พทป.บ.	10-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	10-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	168,360 (14,030 x12)	-	-	168,3
44	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายพรณรงค์ สุทรวาย	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	136,560 (11,380 x12)	-	-	136,5
45	พนักงานจ้างทั่วไป นางอัญชลี นาครินทร์	รบ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,00
46	นายอนุชาติ กล้ารอด	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,00

ของการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
47	พนักงานเทศบาล ว่าง	-	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800 x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
48	นายปรเมศวร์ อ่อนสกุล	วท.บ.	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	314,880 (26,240X12)	-	-	314,8
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองบัวโคก												
49	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
50	น.ส.นทีกานต์ ฉิมเขต	ค.บ.	10-2-08-6600-247	ครู	-	10-2-08-6600-247	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
51	น.ส.สายรุ้ง แหวนทด	ค.บ.	10-2-08-6600-248	ครู	ครู ชก.	10-2-08-6600-248	ครู	ครู ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
52	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.พิมพ์นิศา อุคมสุข	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X12)	-	-	108,0

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
53	พนักงานเทศบาล ว่าง	-	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	10-2-11-3801-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (29,610X12)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล หนองบัวโคก

เทศบาลตำบลหนองบัวโคกได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู หรือพนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูหรือพนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นระบบราชการดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองบัวโคกจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการของเทศบาลไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่

รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษา จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลหนองบัวโคก เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าของที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก

และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองบัวโคก

ที่ ๕๖๖/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลหนองบัวโคก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ข้อ ๑๖,๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวโคก	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวโคก	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลจะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

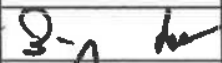
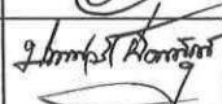
8-

๕๖

(นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวโคก

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572 และคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572
ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ครั้งที่ 1/2569
ณ ห้องประชุม ชั้น 2 สำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวโคก

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์	ประธานกรรมการ		นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวโคก
2	น.ส.อโณทัย คำนาค	กรรมการ		หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวโคก
3	น.ส.อโณทัย คำนาค	กรรมการ		หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
4	นางอภิญา คุ่มหมู่	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
5	นายปรเมศวร์ อ่อนสกุล	กรรมการ		นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
5	นายปรเมศวร์ อ่อนสกุล	กรรมการ		นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6	น.ส.อโณทัย คำนาค	กรรมการ/เลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
7	น.ส.อัญธิกา ไชยโสดา	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572 และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก
ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ครั้งที่ 1/2569
วันอังคาร ที่ 7 กรกฎาคม 2569 เวลา 09.30 น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ชั้น 2

- | | |
|------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ 1 | เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ 2 | เรื่อง รับรองรายงานการประชุม |
| ระเบียบวาระที่ 3 | เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน |
| ระเบียบวาระที่ 4 | เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ |
| ระเบียบวาระที่ 5 | เรื่อง เพื่อพิจารณา
5.1 เรื่องการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572
5.2 เรื่องการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572 |
| ระเบียบวาระที่ 6 | เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี) |

รายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572
 และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572
 ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ครั้งที่ 1/2569
 วันอังคาร ที่ 7 กรกฎาคม 2569 เวลา 09.30 น.
 ณ ห้องประชุม ชั้น 2 สำนักงานเทศบาลตำบลหนองบัวโคก

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	ตำแหน่ง
1	นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์	ประธานกรรมการ	วิชัย ประภากรแก้วรัตน์	นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวโคก
2	นางสาวอโณทัย คำนาค	กรรมการ	อโณทัย คำนาค	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลหนองบัวโคก
3	นางสาวอโณทัย คำนาค	กรรมการ	อโณทัย คำนาค	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
4	นางอภิญญา คุ่มหมู่	กรรมการ	อภิญญา คุ่มหมู่	ผู้อำนวยการกองคลัง
5	นายปรเมศวร์ อ่อนสกุล	กรรมการ	ปรเมศวร์ อ่อนสกุล	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองการศึกษา
6	นายปรเมศวร์ อ่อนสกุล	กรรมการ	ปรเมศวร์ อ่อนสกุล	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขฯ
7	นางสาวอโณทัย คำนาค	เลขานุการ	อโณทัย คำนาค	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
8	นางสาวอัญญิกา ไชยโสตา	ผู้ช่วยเลขานุการ	อัญญิกา ไชยโสตา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ระเบียบวาระที่ 1.

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ครับ
- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ไม่มีนะครับ เนื่องจากเป็นการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ครั้งแรกครับ

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

4.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 -2572

นายวิชัย...

5.2 การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด)

6. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

6.1 เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

6.2 การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

6.3 ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

6.4 การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคงคลังงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

6.5 การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

6.6 ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

6.7 การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการ เสนอข้อมูลโดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ 1 - 5 อย่างครบถ้วน

7. กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 12 ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้มี 4 ประเภท ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในเทศบาล หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่ จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของ ตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ 13 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มีระดับ ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี 3 ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 4 ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ฯลฯ

ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาล จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความ เห็นชอบ

ในการจัด...

ข้อ 7 ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด 3

หมวด 3 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ 12 การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ข้อ 13 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ 83 ในกรณีที่อัตราลูกจ้างตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของเทศบาลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและเทศบาลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

ฯลฯ

2.4 หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

2.5 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572 แจ้างแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 2 เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570-2572

รายละเอียดดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 36.52
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 36.36
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 36.23

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์
ประธานกรรมการ

ตามที่เลขาได้นำเสนอข้อระเบียบกฎหมาย และข้อมูลอัตรากำลัง ภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวโคกขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณา ครับ

นางอภิญญา คุ่มหมู่
กรรมการ

ในส่วนของกองคลัง กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ จำนวน 8 อัตรา และมีคนครอง 7 อัตราถือว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในครั้งนี้นะคะ และในอนาคตภาระงานของกองคลังเพิ่มขึ้น ซึ่งกรอบอัตรากำลังอาจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความเห็นว่าจำเป็นต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้ใหญ่เพิ่มขึ้นค่ะ

นายปรเมศวร์ อ่อนสกุล
กรรมการ

ในส่วนของกองการศึกษา กระผมเห็นชอบตามที่เลขานุการนำเสนอครับ แต่ในส่วนของกองสาธารณสุขฯ กระผมขอเพิ่มงานการแพทย์ฉุกเฉิน เข้าไปอยู่งานย่อยของงานให้บริการสาธารณสุข เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองบัวโคกได้จัดซื้อรถพยาบาลฉุกเฉิน (EMS) เพื่อรับ – ส่งผู้ป่วย ผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ ช่วยให้ผู้ป่วยเข้าถึงการช่วยชีวิตได้อย่างรวดเร็ว และปลอดภัย จึงต้องเพิ่มงานการแพทย์ฉุกเฉินเข้าไปในแผนด้วยครับ

นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์
ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการเพิ่มงานในกองสาธารณสุขฯครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ

นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการทุกท่านมีมติเห็นชอบการเพิ่มงานในกองสาธารณสุขฯ ซึ่งงานการแพทย์ฉุกเฉิน นะครับ ต่อไปขอเชิญสำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง ชี้แจงครับ

น.ส.อโณทัย คำนาค
กรรมการ/เลขานุการ

ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง อัตรากำลังที่มีอยู่ถือว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ค่ะ

นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์
ประธานกรรมการ

ตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572 และมีมติเห็นชอบนั้น ในส่วนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ของเทศบาลตำบลหนองบัวโคก ค่อนข้างสูง จึงขอให้ระมัดระวังการเพิ่มกรอบอัตรากำลังด้วยครับ แล้วเราจะมีมาตรการยังไงเพื่อลดลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรครับ

น.ส.อโณทัย...

ข้อ 294 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 295 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพ้าย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 296 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการ หากความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ฯลฯ

ข้อ 299 ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทกาพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ฯลฯ

ข้อ 301 แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (1) หลักการและเหตุผล
- (2) เป้าหมายการพัฒนา
- (3) หลักสูตรการพัฒนา
- (4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (6) การติดตามและประเมินผล

ฯลฯ

ข้อ 308 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

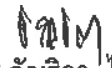
ฯลฯ

2.2 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 62 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 เรื่อง การจัดทำแผนบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2570 - 2572

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ให้องค์กร...

(ลงชื่อ)


(น.ส.อัญธิกา ไชยโสตา)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)


(น.ส.อโนทัย คำนาค)
กรรมการและเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)


(นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์)
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม